قانون العمل الموحد

رقم ١٢ السنة ٢٠٠٣



نقلا عن الجريدة الرسمية

قانون العمل الموحد
رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

نقلاً عن الجريدة الرسمية



الكتاب الثالث : التوجيه والتدريب المهني

الكتاب الرابع : علاقات العمل الجماعية

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار قانون العمل

الجريدة الرسمية – العدد ١٤ (مكرر) في ٧ إبريل سنة ٢٠٠٣.

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

المادة الأولى:

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

المادة الثانية:

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئـات العمال سارية، وذلك إلى أن يتم إبـرام ونفـاذ الاتفاقيـات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق.

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الـذي يتم التفاوض على أساسه.

المادة الثالثة:

يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكـام القـانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الـذي تحسـب علـى أساسـه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلـس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.

المادة الرابعة:

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهـم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القـوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

المادة الخامسة:

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميـع المبـالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القـانون المرافـق، ويكـون التصرف فيها على الوجه الآتي:

أ- ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشـروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى

العاملة والهجرة، على الأغـراض الاجتماعيـة وتحفيز العاملين والمشاركين فـي تطبيـق هـذا القانون.

ب- ثلث يخصـص للمؤسسـات الثقافيـة العماليـة والاجتماعية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمـال مصر يوزع بينهما بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

المادة السادسة:

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمـل الصـادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكـام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير القـوى العاملـة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يومـا من تاريخ العمل به.

المادة السابعة:

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغي قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قـانون العمـل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، أينمـا وردت فـي القوانين والقرارات المعمول بها.

المادة الثامنة:

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل بـه بعـد تسعين يوما من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر سنة ١٤٢٤هـ

(الموافق ٧ إبريل سنة ٢٠٠٣م)

حسني مبارك

الكتاب الأول

التعاريف

الباب الأول

التعاريف والأحكام العامة

مادة (١):

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

ب- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

ج- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتًا كان أو متغيرا، نقدا أو عينيا.

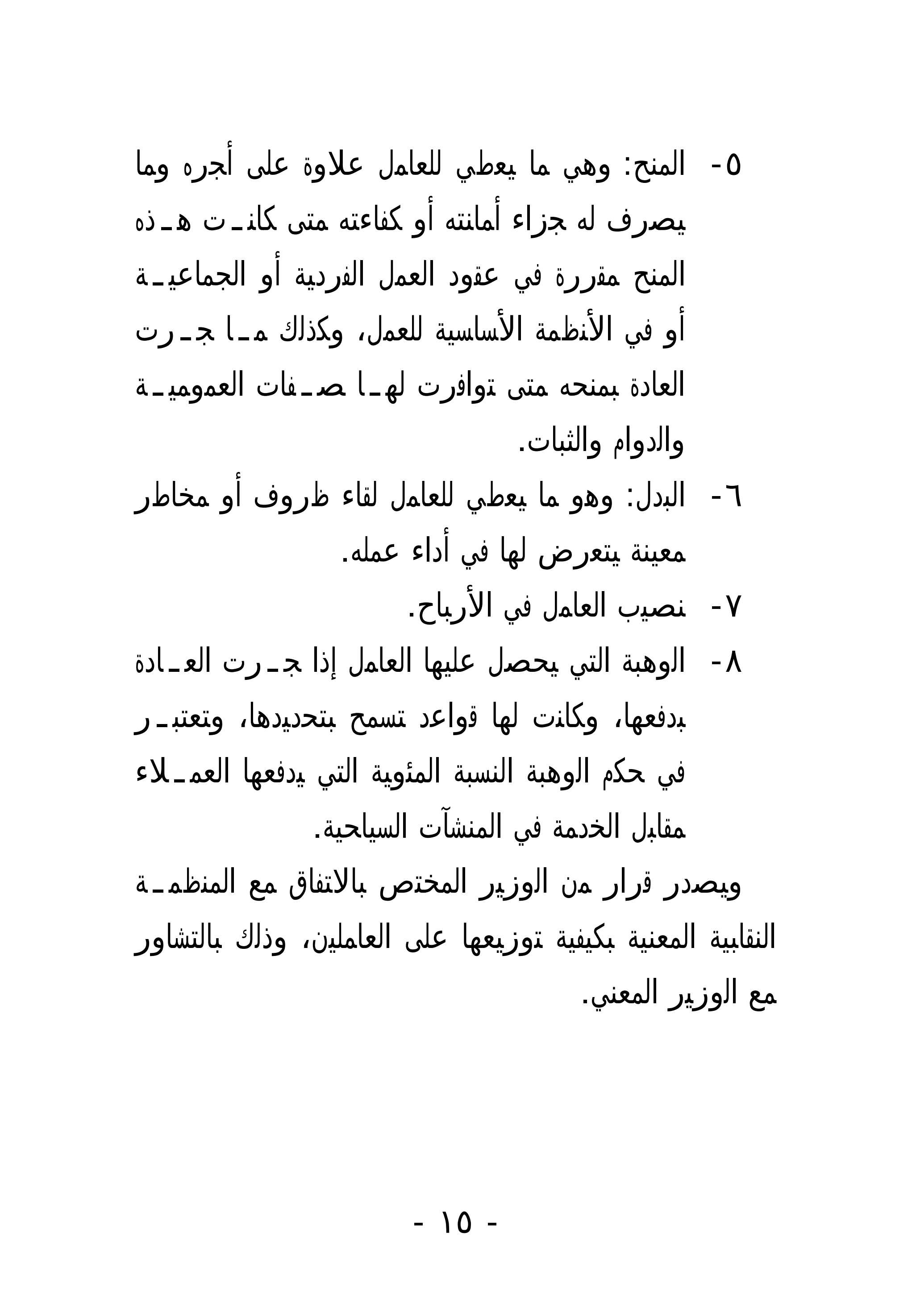
ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.

٢- النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.



٥- المنح: وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانـت هـذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعيـة أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك مـا جـرت العادة بمنحه متى توافرت لهـا صـفات العموميـة والدوام والثبات.

٦- البدل: وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

٧- نصيب العامل في الأرباح.

٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جـرت العـادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها، وتعتبـر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العمـلاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمـة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين، وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

د- العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

هـ- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

و- العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

ز- الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

ح- الوزير المختص: الوزير المختص بالقوى العاملة.

ط- الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.

مادة (٢):

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما، والشهر ثلاثين يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.

الباب الثاني

أحكام عامة

مادة (٣):

يعتبر هذا القانون، القانون العام الـذي يحكـم علاقـات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعيـة وأحكـام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة (٤):

لا تسري أحكام هذا القانون على:

أ- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلـك وحـدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

مادة (٥):

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هـذا القـانون ولو كان سابقًا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا مـن حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمـة الأساسـية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبـراءا مـن حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خـلال مـدة سـريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانـت تخـالف أحكام هذا القانون.

مادة (٦):

تعفي الرسوم القضائية فـي جميـع مراحـل التقاضـي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القـانون التي يرفعها العاملون، والصبية المتدرجون وعمـال التلمـذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميـع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة مـن رسـم الدمغة على كل الشهادات والصـور التـي تعطـى لهـم،

والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم؛ تطبيقًا لأحكام هذا القانون.

مادة (٧):

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

مادة (٨):

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها، أو بعضها متضامنًا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مادة (٩):

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقًا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة فـي غيرهـا أو انتقالهـا بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولـو كـان بـالمزاد العلني – أو النزول في الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمل المنشأة ويكـون الخلـف مسـئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيـذ جميـع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

مادة (١٠):

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الجهـات الإداريـة المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

الكتاب الثاني

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مادة (١١):

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للـوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمـال مصـر، ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظمـاتهم بالتسـاوي بينهم.

ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسـة العامـة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قـرار مـن رئيس مجلس الوزراء من مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين

في الداخل والخارج

مادة (١٢):

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقـم ٣٩ لسـنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سـنه ومهنتـه ومؤهلاتـه وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقـام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصـول هـذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشـهادة المشـار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة (١٣):

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المـادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلـب القيـد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقًـا للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارتـه فـي شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هـذه الشهادة.

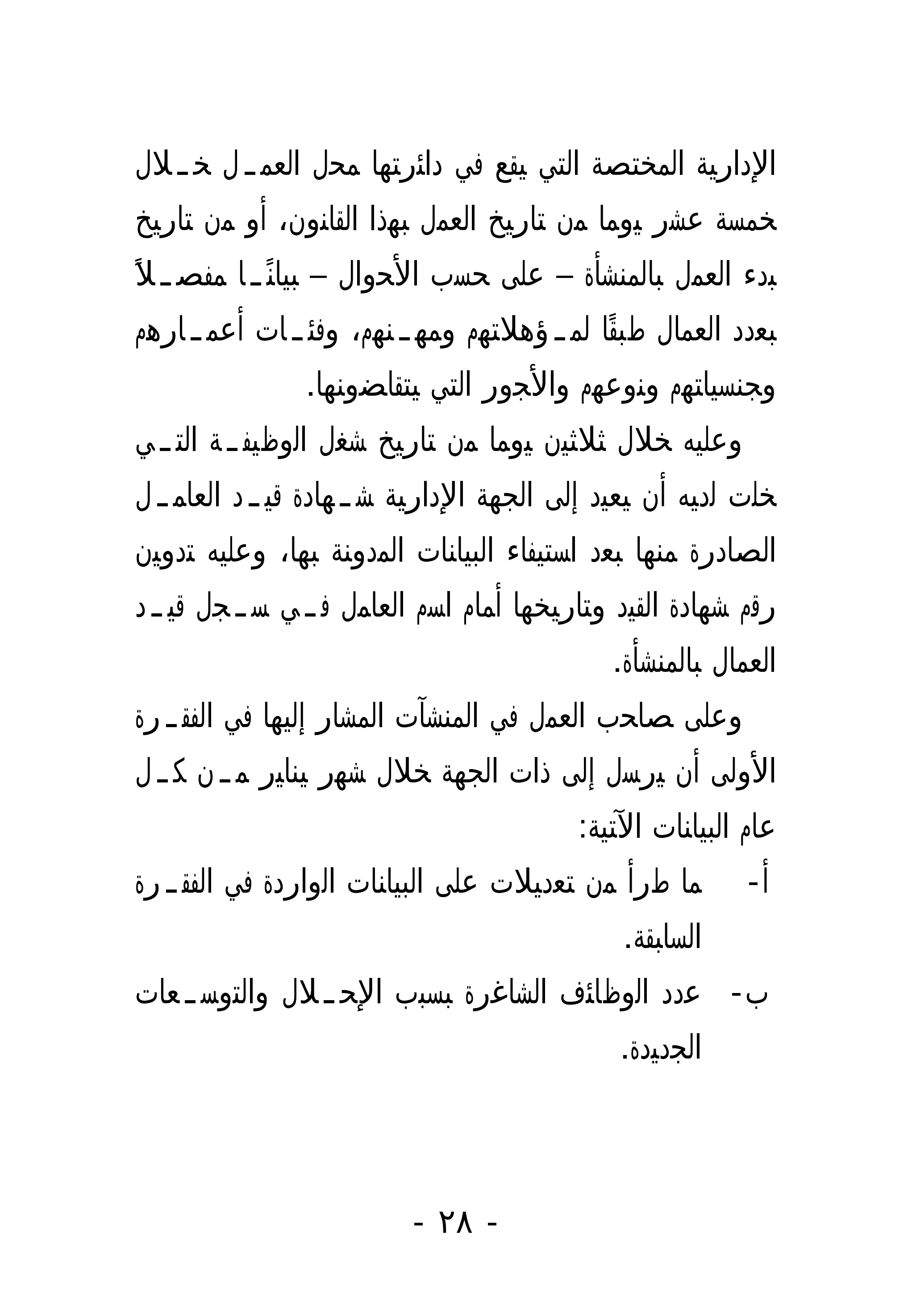
مادة (١٤):

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقـم ٣٩ لسـنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختيار، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصـلين علـى شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هـذا القـانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يومـا مـن إلحاقـه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاتـه الوظيفيـة والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التـي خلـت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التـي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعاة أسبقية القيد.

مادة (١٥):

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهـة



الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة – على حسب الأحوال – بيانًا مفصلاً بعدد العمال طبقًا لمؤهلاتهم ومهنهم، وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

أ- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

ب- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

ج- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

مادة (١٦):

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه، وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة؛ بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة (١٧):

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقـة بالتشـغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فـي الـداخل أو الخارج عن طريق:

أ- الوزارة المختصة.

ب- الوزارات والهيئات العامة.

ج- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

د- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخـاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

هـ- شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بـذلك من الوزارة المختصة.

و- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة (١٨):

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحـاق المصـريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية؛ إذا كان التعاقـد مـع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة (١٩):

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

مادة (٢٠):

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج؛ بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقًا عليها.

مادة (٢١):

يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من الأمل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إداريـة، ويحظـر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة (٢٢):

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قـانون شـركات المساهمة والتوصية بالأسـهم والشـركات ذات المسـئولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:

١- أن يكون المؤسسـون وأعضـاء مجلـس الإدارة والمديرون المختصـون بعمليـات التشـغيل مـن المصريين، ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبـة

جناية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانـة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيـه وأن يكون مملوكًا بأكمله لمصريين، وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشـغيل المصـريين خـارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالهـا عن مائة ألف جنيه، وأن تكون الأغلبيـة المطلقـة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصـريين الذين يمتلكون (٥١%) على الأقل من رأس المال.

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنـوك العاملـة فـي جمهورية مصر العربية بمبلغ مائـة ألـف جنيـه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطـاب ساريا طوال مـدة سـريان التـرخيص، ويتعـين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقًا لأحكـام هـذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطـار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب

بعلم الوصول، ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار ترخيص جديد أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

مادة (٢٣):

يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:

١- فقد الشركة شرطًا من شروط الترخيص.

٢- تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذًا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية؛ أي من الحالات المبينة في هذه المادة، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات

أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة (٢٤):

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها، وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة، وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة (٢٤):

أ- الأعمال العرضية.

ب- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال، وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة (٢٦):

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

ويصدر للوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأجانب

مادة (٢٧):

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة، والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة؛ للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب مـن هـذا الشرط.

مادة (٢٨):

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

مادة (٢٩):

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علـى الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السـابقة وإجراءاتـه

والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده والرسـم الـذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه، ويلتـزم كـل مـن يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سـبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وكذلك عند انتهـاء خدمتـه لديه.

مادة (٣٠):

يحدد الوزير المختص بقـرار منـه المهـن والأعمـال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحـدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة (٣١):

تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضـاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

مادة (٣٢):

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمـل كتابـه باللغـة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسـلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتـب التأمينـات الاجتماعيـة المختص.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

أ- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

ب- اسم العامل ومؤهلـه ومهنتـه أو حرفتـه ورقمـه التأميني، ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

ج- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

د- الأجر المتفق عليه وطريقه موعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، وإذا لم يوجـد

عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طـرق الإثبات.

ويعطي صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة (٣٣):

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، أو تعيينـه تحـت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

الباب الثالث

الأجور

مادة (٣٤):

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعـاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيـق التوازن بين الأجور والأسعار.

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجـر الأساسـي الـذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معهـا صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمـر علـى المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفهـا في خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما ضـمن تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس، ويضم في عضويته الفئات الآتية:

١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبرتهم.

٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختـارهم هذه المنظمات.

٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

مادة (٣٥):

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

مادة (٣٦):

يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، والأقدر الأجر طبقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١)

من هذا القانون تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون.

مادة (٣٧):

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة (٣٨):

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونًا في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:

أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

ب- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

ج- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمل أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفـق على غير ذلك.

د- إذا انتهت علاقة العمل يـؤدي صـاحب العمـل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقـاء نفسـه، فيجب في هذه الحالة على صـاحب العمـل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجـاوز سبعة أيام مـن تـاريخ مطالبـة العامـل بهـذه المستحقات.

مادة (٣٩):

يكون حساب متوسط الأجـر اليـومي لعمـال الإنتـاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافًا إليهـا عمولـة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عـن ذات الفترة.

مادة (٤٠):

يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسـبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج، أو بموافقة العامل عند نقلـه كتابـه، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة (٤١):

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجـع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشـرة عملـه أسـباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة (٤٢):

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

مادة (٤٣):

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثـر من (١٠%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سـريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسـري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما.

مادة (٤٤):

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي فـي مسـائل الأحـوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عـن الأجـر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥% من هـذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠%) في حالة ديـن النفقة.

وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب مـا أتلفـه العامـل مـن أدوات أو مهمـات، أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع علـى العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فـي حـدود النسـبة المقررة بهذه المادة؛ أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى مـن هـذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقًا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليهـا في المادة السابقة.

مادة (٤٥):

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامـل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشـوف الأجور، على أن تشمل بيانات هـذه المسـتندات مفـردات الأجر.

مادة (٤٦):

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلـى عماله من الأطفال أجورهم، أو مكافآتهم أو غير ذلـك ممـا يستحقونه قانونًا، ويكون هذا التسليم مبرئًا لذمته.

الباب الرابع

الإجازات

مادة (٤٧):

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بـأجر كامـل لمـن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزاد إلى ثلاثين يومـا متـى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمـل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمـن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حسـاب الإجـازة أيـام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسـبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى سـتة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيـام للعمال الذين يعملون فـي الأعمـال الصـعبة أو الخطـرة أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية والتـي يصـدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخـذ رأي الجهـات المعنية.

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هـذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن أجازته.

مادة (٤٨):

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ ولمدة التي حددها صاحب العمل، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة (٤٩):

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن

يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يومـا على الأقل.

مادة (٥٠):

لصاحب العمل أن يحرم العامل مـن أجـره عـن مـدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبـت اشـتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بـالجزاء التأديبي.

مادة (٥١):

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجـازة السـنوية المقـررة للعامل.

مادة (٥٢):

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشـر يوما في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضـت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

مادة (٥٣):

للعامل الذي أمضى في خدمة صـاحب العمـل خمـس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شـهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة (٥٤):

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصـناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القـانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصـناعة وتشـجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بـأجر يعـادل

(٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

مادة (٥٥):

مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

الباب الخامس

واجبات العمال ومسائلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مادة (٥٦):

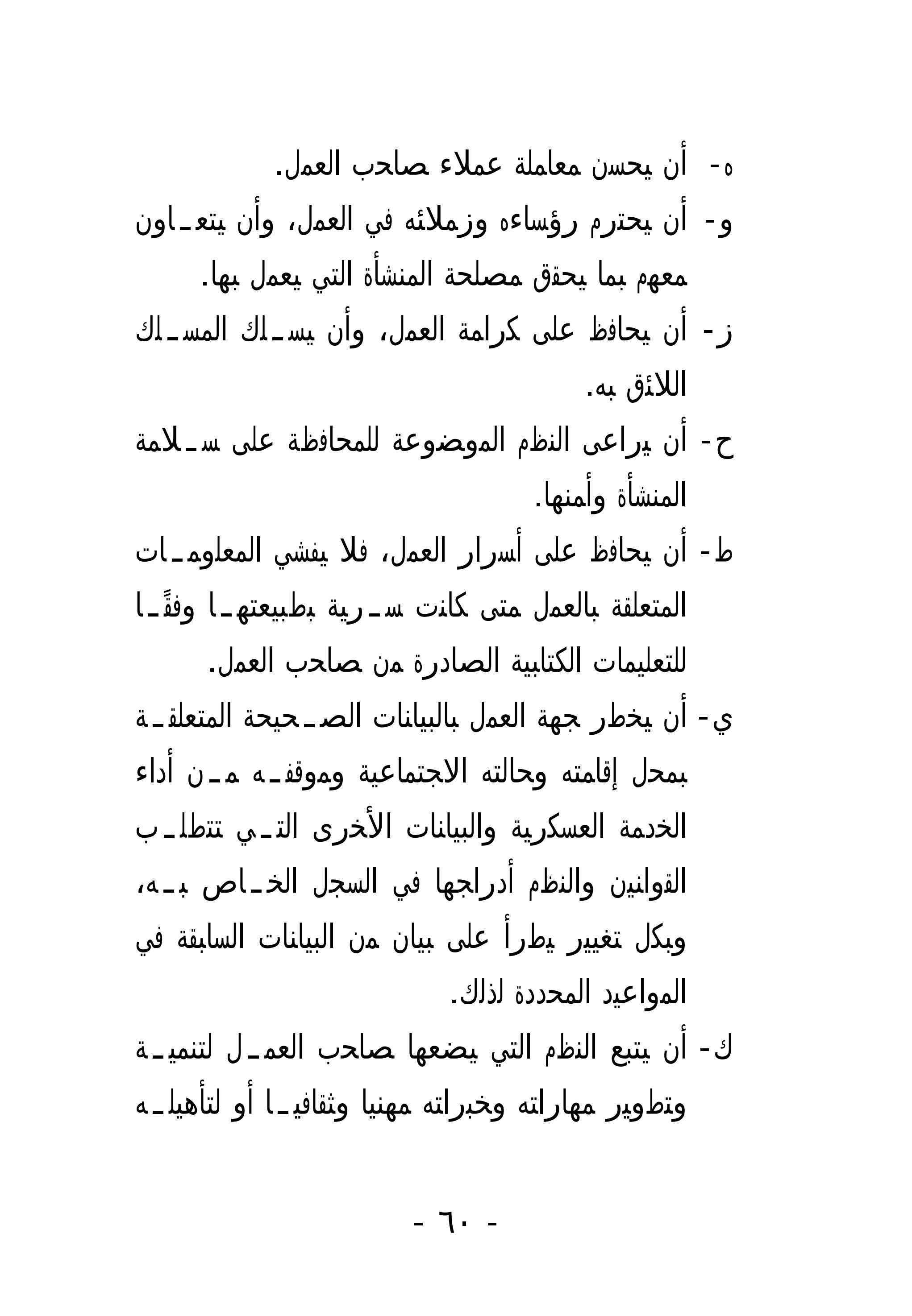
يجب على العامل:

أ- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

ب- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

ج- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

د- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.



هـ- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

و- أن يحترم رؤساءه وزملائه في العمل، وأن يتعـاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

ز- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسـلك المسـلك اللائق به.

ح- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سـلامة المنشأة وأمنها.

ط- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومـات المتعلقة بالعمل متى كانت سـرية بطبيعتهـا وفقًـا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

ي- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصـحيحة المتعلقـة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفـه مـن أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التـي تتطلـب القوانين والنظم أدراجها في السجل الخـاص بـه، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

ك- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمـل لتنميـة وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيـا أو لتأهيلـه

للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

مادة (٥٧):

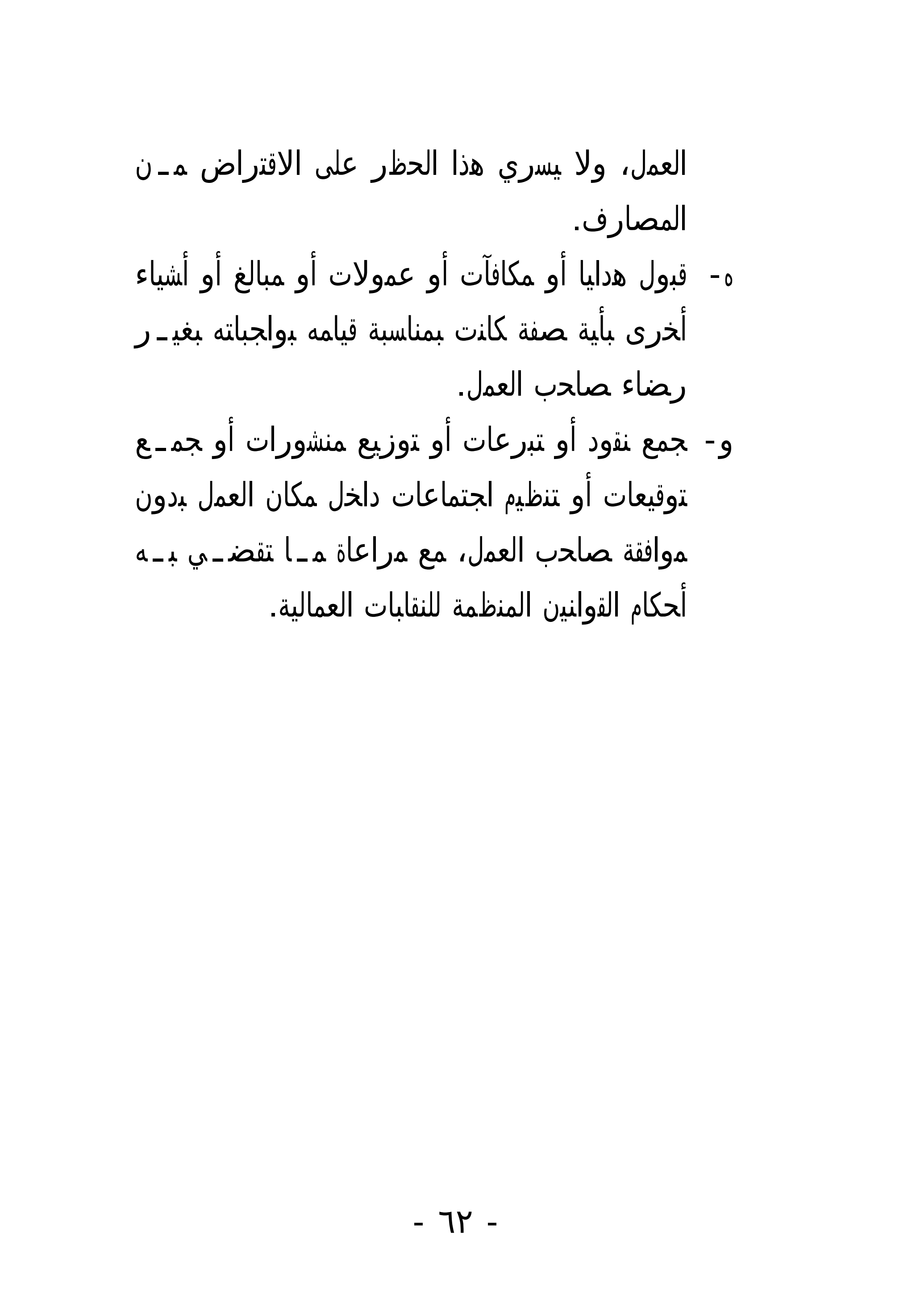
يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

أ- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

ب- العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

ج- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكًا أو عاملاً.

د- الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطًا مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب



العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض مـن المصارف.

هـ- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغيـر رضاء صاحب العمل.

و- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمـع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة مـا تقضـي بـه أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨):

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقًا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

مادة (٥٩):

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلته العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل.

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هـذا القـانون، يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعـد تـاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

مادة (٦٠):

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقًـا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

١- الإنذار.

٢- الخصم من الأجر.

٣- تأجيل موعد اسـتحقاق العـلاوة السـنوية بمـدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

٨- الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام هذا القانون.

مادة (٦١):

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جـزاء الخصـم علـى العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيـام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجـزاءات التـي وقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة مـن الأجـر اعتبـر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة (٦٢):

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عـن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقًا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبـين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة (٦٣):

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفـة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى

وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تـاريخ إبـلاغ العمل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة (٦٤):

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بمـا نسب إليه وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبـات ذلـك فـي محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خـلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، والمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممـثلاً عنهـا لحضـور التحقيق.

ويجوز في المخالفـات التـي يعاقـب عليهـا بالإنـذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القـرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكـون القـرار الصـادر بتوقيع الجزاء مسببا.

مادة (٦٥):

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسـه، أو أن يعهـد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية، أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشـأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

مادة (٦٦):

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتًـا لمـدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملاً، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليهـا فـي المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة.

مادة (٦٧):

إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحـة مخلـة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهـم بارتكـاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفـة مؤقتًـا، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المـادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف بصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة، وقضى ببراءته؛ وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل، أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

مادة (٦٨):

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون.

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

مادة (٦٩):

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات.

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازمة اتباعها لسلامة العمال والمنشأة – بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر – رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في

الحالة الأولى، ويعد غيابه خمسة أيام فـي الحالـة الثانية.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صـاحب العمـل فـي ذات نشاطه.

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سـكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨- إذا ثبت اعتداء العامـل علـى صـاحب العمـل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسـيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع مـن هـذا القانون.

مادة (٧٠):

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هـذا القـانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب مـن الجهـة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسـويته

وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيـام مـن تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهمـا اللجـوء إلـى اللجنـة القضائية المشار إليها في المادة (71) من هذا القـانون فـي موعد أقصاه خمسة وأربعون يومـا مـن تـاريخ النـزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة.

مادة (71):

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقًـا للقواعـد المقررة بقانون السلطة القضائية.

مدير مديرية اتحاد القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل فـي المنازعـات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يومـا مـن تـاريخ عرضه عليها.

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصـل العامـل خـلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلـى عمله، وإن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله؛ اعتبر ذلك فصلاً تعسفيا يستوجب التعويض طبقًا للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقـت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذًا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له بـه أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضـت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صـاحب العمل في طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نـص خـاص أحكـام قـانون المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة (٧٢):

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبـر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضـع الصيغة التنفيذية عليه من قلـم كتـاب المحكمـة الابتدائيـة المختصة.

ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقًا لأحكام قانون المرافعـات المدنيـة والتجارية.

مادة (٧٣):

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزام بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامـل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ويجوز

للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١).

من هذا القانون وفقًا للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قـدره بـإتلاف أو قضى له بأقل منه؛ وجب عليه رد ما اقتطـع دون وجـه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريـق الاقتطاع وفقًا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

مادة (٧٤):

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقـانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

مادة (٧٥):

على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علـى العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامـل ومقداره أجره، وإن يفرد لها حسابا خاصا، ويكون التصرف فيها طبقًا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مـع الاتحـاد العام لنقابات عمال مصر.

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة (٧٦):

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

مادة (٧٧):

على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضـر التحقيـق وتقـارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة وأيـة أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع علـى هـذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبـدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

مادة (٧٨):

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهـة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسـباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خـلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهايـة المـدة المـذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

مادة (٧٩):

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجـب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنًا معه فـي ذلك.

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٨٠):

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسـنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمـال فـي المنشـآت الصـناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعليا أكثر من ثماني سـاعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

مادة (٨١):

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعـي فـي تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمسـة سـاعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم – لأسباب فنية أو لظروف التشغيل – اسـتمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحـدد الأعمـال الصـعبة

أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

مادة (٨٢):

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

مادة (٨٣):

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

مادة (٨٤):

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، يجـوز فـي الأماكن البعيدة عن العمران في الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيهـا اسـتمرار العمـل تجميـع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مـدة لا تتجـاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعـد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعـد تنظـيم الراحـات الأسبوعية المجمعة بها وفقًا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعـة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

مادة (٨٥):

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بـالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عـادة أو ظـروف اسـتثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإداريـة المختصـة

بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافًا إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

مادة (٨٦):

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.

مادة (٨٧):

لا تسري أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤) من هذا القانون على:

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

٢- العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقًا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة (٨٨):

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

مادة (٨٩):

يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأحوال والأعمال، والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءا والسابعة صباحا.

مادة (٩٠):

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مادة (٩١):

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر؛ الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع التي تليه،

بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينًا بها التاريخ الـذي يـرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يومـا التالية للوضع.

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طـوال مـدة خدمة العاملة.

مادة (٩٢):

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة، أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبـت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلـك مـع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة (٩٣):

يكون للعاملة التي ترضع طفلهـا فـي خـلال الأربعـة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضـلاً عـن مـدة الراحة المقررة – الحق في فترتين آخريين للرضاعة لا تقل

كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هاتين الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

مادة (٩٤):

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر؛ الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

مادة (٩٥):

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر، أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

مادة (٩٦):

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فـأكثر فـي مكان واحد أن ينشـئ دارا للحضـانة، أو يعهـد إلـى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التـي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة فـي منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليـه في الفقرة السابقة بالشروط، والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مادة (٩٧):

يستثنى من تطبيق أحكام هـذا الفصـل العـاملات فـي الزراعة البحتة.

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة (٩٨):

يعتبر طفلاً – في تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة، أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي، ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سنة السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديـه، وتلصـق عليهـا صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

مادة (٩٩):

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومـع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

مادة (١٠٠):

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقـًا لمراحل السن المختلفة.

مادة (١٠١):

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

مادة (١٠٢):

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

أ- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

ب- أن يحرر كشفًا موضحا به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.

ج- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

مادة (١٠٣):

لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملـون في أعمال الزراعة البحتة.

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة (١٠٤):

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلـك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، وتسـري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامـل للعقـد بعـد انقضاء المدة المذكورة.

مادة (١٠٥):

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) مـن هـذا القـانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة، واسـتمر طرفـاه فـي تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.

مادة (١٠٦):

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدتـه، جـاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.

فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجدة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقًا لأحكـام المـادة (١٠٤) مـن هـذا القانون.

مادة (١٠٧):

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمـس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.

مادة (١٠٨):

إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واسـتمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلـك تجديـدا منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة (١٠٩):

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجـازه، جـاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جـدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

مادة (١١٠):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محـدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطـرف الآخر كتابته قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون، أو ثبوت عدم كفـاءة العامل طبقًا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشـروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة (١١١):

يجب أن يتم الإخطار قبل الانتهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.

مادة (١١٢):

لا يجوز تعليق الأخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ، ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة (١١٣):

لا يجـوز توجيـه الإخطـار للعامـل خـلال أجازاتـه ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا مـن اليـوم التـالي لانتهـاء الإجازة.

وإذا حصل العامل على إجـازة مرضـية خـلال مهلـة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة (١١٤):

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفـاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضـاء هذه المهلة.

مادة (١١٥):

لا يجوز الاتفاق على الإعفـاء مـن شـرط الإخطـار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المـدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامـل مـن مراعـاة مهلـة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقـد مـن جانـب العامل.

مادة (١١٦):

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجرة عن يوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

مادة (١١٧):

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة، إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة (١١٨):

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات

المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل؛ فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

مادة (١٢٠):

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء للأسباب الآتية:

أ- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

ب- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

ج- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.

د- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

هـ- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

و- استخدام العامل لحقه في الإجازات.

مادة (١٢١):

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل، أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة (١٢٢):

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونًا.

مادة (١٢٣):

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقًا للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقًا لقواعد التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة (١٢٤):

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب

العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبـت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقًا لأحكام قانون التـأمين الاجتماعي.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمـل مـع عـدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة (١٢٥):

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامـل إذا بلـغ سـن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالـة لا ينتهـي العقـد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخـلال بأحكـام قـانون التأمين الاجتماعي، فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

مادة (١٢٦):

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولـى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقًا لأحكام تـأمين الشـيخوخة والعجز والوفاة المنصـوص عليهـا فـي قـانون التـأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة، وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أسـاس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة (١٢٧):

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل إجازته المرضية وفقًا لما يحدده قـانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاتـه السـنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهـاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامـل لإجازته.

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علـى صـاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

مادة (١٢٨):

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها، أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقًا لأحكـام هـذا القـانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة (١٢٩):

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المـدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم علـى العامـل نهائيـا

بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

مادة (١٣٠):

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده، وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاءها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، وفي نهايته، ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يريد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهني

مادة (١٣١):

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتيـة المعاني المبينة قرين كل منها:

بالتوجيه المهني: مساعدة الفـرد فـي اختيـار المهنـة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة قدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهـن المطلوبـة ومقوماتها.

بالتدريب المهني: الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهـارات والقـدرات اللازمـة لإعداده للعمل المناسب.

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهني

مادة (١٣٢):

يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشـرية ويصـدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل بـه، قـرار مـن رئـيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطـيط التنميـة البشرية، ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

مادة (١٣٣):

ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التـدريب التـي تسـتهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التـي تتبـع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسـية والنظريـة، ونظـم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظـام العمـل بـه وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظـام تحصـيل

موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

مادة (١٣٤):

تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:

١- ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بهـا علـى عشرة عمال.

٢- ما تخصصه له الدولة من موارد.

٣- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلـس إدارة الصندوق طبقًا للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٤- عائد استثمار أموال الصندوق، طبقًا للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة ماليـة إلى أخرى.

ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركـز المـالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

الباب الثاني

الترخيص بمزاولة

عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٥):

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصـية بالأسهم أو الشـركات ذات المسـئولية المحـدودة، ويحـدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه فـي المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل مـن هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيـه عمليـة التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.

٢- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

٣- الجهات التي تزاول عمليـات التأهيـل والتـدريب المهني للمعوقين.

٤- المنشأة التي تتولى تدريب عمالها.

مادة (١٣٦):

يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (٢، ٣، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

ويلغي الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٧):

تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهنـي بعـرض البرامج التدريبية التي تضعها الأجهـزة المعنيـة بـالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذاك:

١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحـاق بالبرامج ومصروفات التدريب.

٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعها، ومجالات التدريب وعند الساعات المخصصة لها.

٣- مستويات ونوعيات المدربين.

٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهـاء من البرنامج.

٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تـاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمـادا لهـذه البرامج.

مادة (١٣٨):

يشترط في المتدربين الذين يزاولـون أعمـال التـدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شـروط وقواعـد وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه.

ويعد الوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

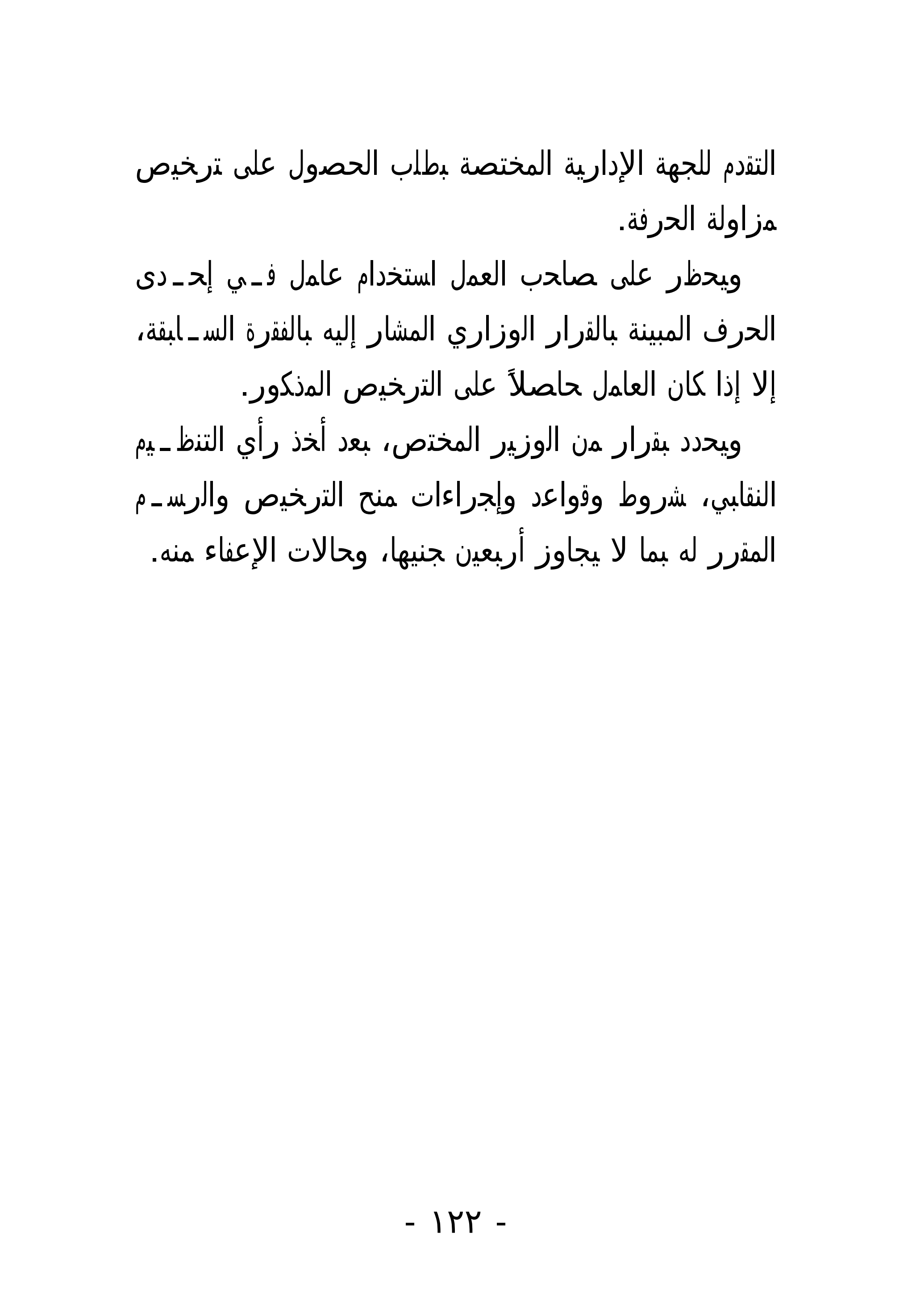
مادة (١٣٩):

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين المستوى الذي بلغه.

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفه، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة (١٤٠):

على كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة،



التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة.

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور.

ويحدد بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها، وحالات الإعفاء منه.

الباب الخامس

التدرج

مادة (١٤١):

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة، ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

مادة (١٤٢):

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة، والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

مادة (١٤٣):

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر، وبذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

مادة (١٤٤):

تسري على المتدرجين الأحكـام الخاصـة بالإجـازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المـواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون.

الكتاب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الباب الأول

التشاور والتعاون

مادة (١٤٥):

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشـاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية، وعددا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصـحاب الأعمـال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم، ويحـدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس علـى وجه الخصوص ما يلي:

أ- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.

ب- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيـع عليها.

ج- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنيـة، والإنتاجية على المستوى القومي.

د- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمـال ومنظمات أصحاب الأعمال.

ه- اقتراح الحلول المناسبة لاتقـاء منازعـات العمـل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في

الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا.

و- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليها الوزارة المختصة.

الباب الثاني

المفاوضة الجماعية

مادة (١٤٦):

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

ج- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

مادة (١٤٨):

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة، والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل، وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين

عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمـل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونًا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجـراءات المفاوضـة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإداريـة المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشـرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطـرف الـرافض، وتعتبـر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونًا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

مادة (١٤٩):

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانـات ومعلومـات خاصـة بالمنشأة.

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقـابي طلـب هـذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمـال مصـر، ومنظمـات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسـن سـير المفاوضـات

الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفـرع النشـاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمـات المشـار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.

مادة (١٥٠):

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكـون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتًا.

مادة (١٥١):

يدون الاتفاق الذي تسفر عنـه المفاوضـة فـي اتفاقيـة جماعية، طبقًا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيـات العمـل الجماعية الواردة في هذا القانون.

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطـرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة (١٥٢):

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظـروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بـين منظمـة أو أكثـر مـن المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم.

مادة (١٥٣):

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربيـة، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة، أو الاتحاد العام لنقابـات عمـال مصر على حسب الأحوال المقـررة فـي قـانون النقابـات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقـة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجـاوز ثلاثـين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

مادة (١٥٤):

يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكـم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائـدة أكثر للعامل دون غيره.

مادة (١٥٥):

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علـى ثلاث سنوات، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معـين، فـإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.

مادة (١٥٦):

يتعين على طرفي الاتفاقية سـلوك طريـق المفاوضـة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت

المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقيـة مدة ثلاثة أشهر، ويستمر التفاوض لتجديدها، فـإذا انقضـى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلـزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام المادة (١٧٠) مـن هذا القانون.

مادة (١٥٧):

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محـل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٥٨):

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، ونشر هذا الإيـداع بالوقـائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكـام الاتفاقيـة، وتتـولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما مـن تاريخ إيداعها لديها، ونشر القيد وفقًا لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتـراض علـى الاتفاقيـة ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتـاب موصـي عليـه ومصـحوب بعلـم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيـد والنشر أو الاعتراض؛ وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقًـا للأحكام السابقة.

مادة (١٥٩):

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقيـة وفـق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيـد وفقًا للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثـين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجـب علـى الجهـة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخـاص، ونشـر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات.

مادة (١٦٠):

للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشـرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء علـى اتفـاق بـين الطـرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلـى موافقـة طرفـي الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضـمام بطلـب موقـع مـن الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٦١):

على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية مـن تجديـد أو انضـمام أو تعديل، ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خـلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله.

مادة (١٦٢):

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

مادة (١٦٣):

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقًا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية، لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون.

مادة (١٦٤):

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها، أو بالتعويض عن عدم التنفيذ، وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر

الموجب للتعويض قد صدر عـن مجلـس إدارة المنظمـة أو الممثل القانوني لها.

مادة (١٦٥):

للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكـون طرفًا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصـلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتـداء مسـتقلاً عنها.

مادة (١٦٦):

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقيـة الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية.

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية، خضـعت تلـك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة (١٦٧):

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقية الجماعية ومراقبة تطبيقها.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمـات العمـال ومنظمات أصحاب الأعمال قـرارا يحـد فيـه مسـتويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع فـي شأنه على المستويين الإقليمي والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة.

الباب الرابع

منازعات العمل الجماعية

مادة (١٦٨):

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا البـاب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمـل أو مجموعـة مـن أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

مادة (١٦٩):

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا.

مادة (١٧٠):

إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما، أو لمن يمـثلهم التقدم بطلب إلى الجهـة الإداريـة المختصـة لاتخـاذ إجراءات الوساطة.

مادة (١٧١):

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء، ويصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.

مادة (١٧٢):

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء.

أ- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.

ب- ألا يكون له مصلحة في النزاع.

ج- ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعون يوما.

مادة (١٧٣):

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط؛ تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها، وذلك خلال العشرة الأيام التالية.

مادة (١٧٤):

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ الإخطار للجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه، ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقًا لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

مادة (١٧٥):

للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفـي النـزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علـى أداء مهمته.

مادة (١٧٦):

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظـر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كـان عليـه أن يقدم للطرفين كتابه ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

مادة (١٧٧):

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها، وجب أثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحـدهما للتوصـيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا، ويجوز للوسيط في هـذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصـيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلـى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٨):

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السـابقة تقريـرا للجهـة الإداريـة المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانًا مسببا للتوصيات التي انتهى إليها، وما تم من قبول أو رفض لهـا مـن الطـرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

مادة (١٧٩):

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التـي قـدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقـدم إلـى الجهـة الإداريـة المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

مادة (١٨٠):

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض.

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية – إن وجدت – أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

مادة (١٨١):

لأي من طرفي النزاع في المنشأة الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون – عند تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضة – أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلـى هيئـة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تـاريخ تقـديم طلـب التحكيم.

مادة (١٨٢):

تشكل هيئة التحكيم من:

١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سـنة قضـائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسـي للمنشأة، وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

٢- محكم عن صاحب العمل.

٣- محكم عن التنظيم النقابي تختـاره النقابـة العامـة المعنية.

٤- محكم عن الـوزارة المختصـة يختـاره الـوزير المختص.

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والـوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحـل محـل المحكـم الأصلي عند غيابه.

مادة (١٨٣):

تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التـي يقـع فـي دائـرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة، وتطبق فيما لـم يـرد بشأنه نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكـيم فـي المواد المدنيـة والتجاريـة، وقـانون المرافعـات المدنيـة والتجارية.

مادة (١٨٤):

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النـزاع لا يجـاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع إلـى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة طرفًا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول.

مادة (١٨٥):

يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئـة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

مادة (١٨٦):

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مـدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينه محال العمل والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

مادة (١٨٧):

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لـم يوجـد نص تشريعي يمكن تطبيق حكم القاضي بمقتضى العـرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فـإذا لـم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقًـا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانـب الذي منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

مادة (١٨٨):

على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصـوره من الحكم بكتاب مسجل موصـي عليـه مصـحوبا بعلـم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهـة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فـي سـجل خـاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صوره مـن هـذا الحكم.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمـة النقض.

وتتبع فـي الإعـلان والطعـن الشـروط والأوضـاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المـواد المدنيـة والتجارية:

مادة (١٨٩):

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكـيم القواعـد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليهـا فـي قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة (١٩٠):

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقًا للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات المحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

مادة (١٩١):

عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي – في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما – الاتفاق على

اللجوء التحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكـيم المنصـوص عليها في هذا الباب.

ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع، والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص، وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا.

ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيـداع المحكـم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلـم كتـاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركـز الرئيسـي للمنشأة، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضـي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علـى طلب أي من ذوي الشأن.

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكـيم، ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المـادة ووثيقـة التحكـيم، الأحكام المقررة في قانون التحكـيم فـي المـواد المدنيـة والتجارية.

مادة (١٩٢):

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابيـة دفاعـا عـن مصـالحهم المهنيـة

والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقًا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفي حالة اعتزام عمـال المنشـأة ذات اللجنـة النقابيـة الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب علـى اللجنة النقابية – بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه – إخطار كل من صاحب العمـل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحـدد للإضـراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بـاعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعـد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقـرة السابقة القيام بالأخطار المشار إليها.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسـباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

مادة (١٩٣):

يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية؛ بقصد تعديل اتفاقية العمـل الجماعيـة أثنـاء مـدة

سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجـراءات الوسـاطة والتحكيم.

مادة (١٩٤):

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الـوزراء بتحديـد هـذه المنشآت.

مادة (١٩٥):

يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) مـن هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

مادة (١٩٦):

يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بهـا، وذك فـي الأوضـاع وبالشـروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة (١٩٧):

في تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمـل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وإعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يومـا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كـان القـرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على النظام من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل مـن اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التـي تمثل فيهما، والإجراءات التـي تتبـع أمامهمـا ومواعيـد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممـثلاً عـن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الإتحاد العام لنقابات

عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

مادة (١٩٨):

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حساب الأحوال.

مادة (١٩٩):

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعـين أن تراعـي تلـك المعـايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة (٢٠٠):

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغـلاق الكلـي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمهـا أو نشـاطها أثنـاء مراحل الوساطة والتحكيم.

مادة (٢٠١):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هـذا القـانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هـذا الحـق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علـى الأخـص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلـف عـن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقـل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقًا للفقرة السابقة؛ كان للعامل أن ينهي عقـد العمـل دون أن يلتـزم بالأخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبـررا مـن

جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصـوص عليها بالفقرة التالية، ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقـد لأسباب اقتصادية وفقًا للإجراءات المبينة بالمواد مـن (١٩٦ – ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقـده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمـس السنوات الأولى من سنوات الخدمة، وشهر ونصف عن كـل سنة تجاوز ذلك.

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

مادة (٢٠٢):

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

١- إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.

٢- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.

٣- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

مادة (٢٠٣):

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها، أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسري أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

الباب الثاني

مواقع العمل والإنشاء والتراخيص

مادة (٢٠٤):

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقًا لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.

مادة (٢٠٥):

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارة القوى العاملة والهجرة، والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء الداخلية وشئون البيئة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، وتختص هذه اللجنة بما يلي:

١- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.

٢- الموافقة على اتخاذ إجـراءات مـنح التـراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها؛ علـى أن يكـون إصدار التراخيص من وحـدات الإدارة المحليـة المختصة، مع عـدم الإخـلال بأحكـام القـوانين الصادرة في هذا الشأن.

مادة (٢٠٦):

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظـة، وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظة المخـتص بما يلي:

أ- متابعة اتخاذ إجراءات مـنح التـراخيص للمحـال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة، ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.

ب- منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحـال ومنشآت القطـاع الاسـتثماري بـنفس المعـايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.

مادة (٢٠٧):

تشكل لجنة محلية على مستوى كل من: المركز والمدينة والحي، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان، والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص، وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي:

أ- منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

ب- تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص، والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لـوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة (٢٠٨):

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص:

أ- الوطأة الحرارية والبرودة.
ب- الضوضاء والاهتزازات.
ج- الإضاءة.
د- الإشعاعات الضارة والخطرة.
ه- تغيرات الضغط الجوي.
و- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
ز- مخاطر الانفجار.

مادة (٢٠٩):

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطيات والتدابير اللازمة، لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية التي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص:

أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهـزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتـداول ونقل الحركة.
ب- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبنـاء والحفـر ومخاطر الانهيار والسقوط.

مادة (٢١٠):

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمـال مـن خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليـات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعـرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
ب- مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخـدماتهم مـن رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

مادة (٢١١):

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائيـة الصـلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

أ- عدم تجاوز أقصى تركيـز مسـموح بـه للمـواد الكيماوية، والمواد المسببة للسرطان التي يتعـرض لها العمال.

ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.

ج- توفير الاحتياطيات اللازمة لوقاية المنشأة والعمـال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

د- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائيـة الخطـرة المتداولة متضمنًا جميع البيانات الخاصة بكل مـادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطـر الكيماويات.

ه- وضع بطاقات تعرف لجميـع المـواد الكيميائيـة المتداولة في العمل موضحا بهـا الاسـم العلمـي والتجاري والتركيب الكيميائية لها ودرجة خطورتها واحتياطيات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقـة بها، وعلى المنشـأة أن تحصـل علـى البيانـات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.

و- تدريب العمال على طـرق التعامـل مـع المـواد الكيميائية الخطرة والمـواد المسـببة للسـرطان، وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطـرق الأمـان، والوقاية من هذه المخاطر.

مادة (٢١٢):

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية، والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر مـن عـدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسـعاف والنظافـة والترتيـب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأمـاكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصـحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

مادة (٢١٣):

يصدر الوزير المختص قـرارا ببيـان حـدود الأمـان والاشتراطات والاحتياطيات اللازمة لدرء المخاطر المبينـة بالمواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢) من هذا القـانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

مادة (٢١٤):

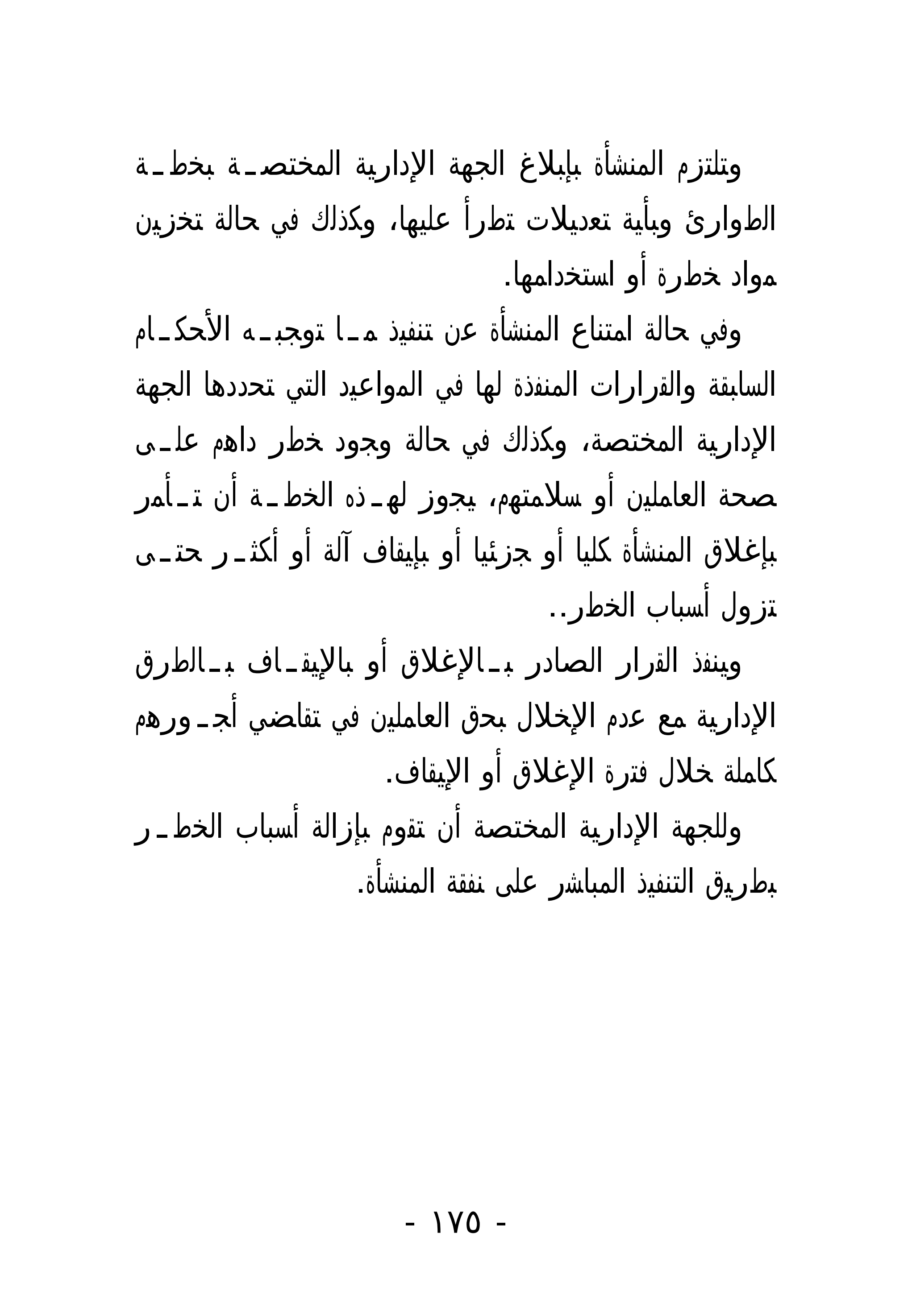
تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطيات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقًا لما تحدده الجهات المختصة بوزارة الداخلية، وحسب طبيعة النشاط التي تزاوله المنشأة الخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي:

أ- أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

ب- تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة (٢١٥):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.



وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، يجوز لهذه الخطة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر..

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢١٦):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتـزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

أ- الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكـد من سلامته، ولياقته الصحية، طبقًا لنوع العمل الـذي يسند إليه.

ب- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامـل مـن ناحيـة قدراته الجسمانية والعقليـة والنفسـية بمـا يناسـب احتياجات العمل.

وتجري هذه الفحوص طبقًا للأحكـام المنظمـة للتـأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقـدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

مادة (٢١٧):

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

أ- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

ب- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخـاطر مهنتـه وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لهـا مـع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات، أو تقتطـع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة لها.

مادة (٢١٨):

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعنايـة بما في حوزته منها، وبتنفيذ التعليمات الصـادرة للمحافظـة على صحته، ووقايته من حوادث العمل، وعلى ألا يرتكـب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات، أو إسـاءة اسـتعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معـه أو تغييرها، أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

مادة (٢١٩):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

أ- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل، وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.

ب- قيام طبيب المنشأة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقًا لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

مادة (٢٢٠):

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية:

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على

خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعهده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة.

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.

مادة (٢٢١):

يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران، أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعـاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيـين، ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصـحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديـد المنـاطق البعيـدة عـن العمران، واشتراطات مواصفات المساكن وتعيـين أصـناف الطعام، والكميات التي تقدم منها لكل عامـل ومـا يؤديـه صاحب العمل مقابلاً لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقـرة السابقة الأخذ بنظام توافق على إدارة المنشأة والعمـال بهـا أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصـة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عـن تقـديم هـذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

مادة (٢٢٢):

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فـأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلـك

بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.

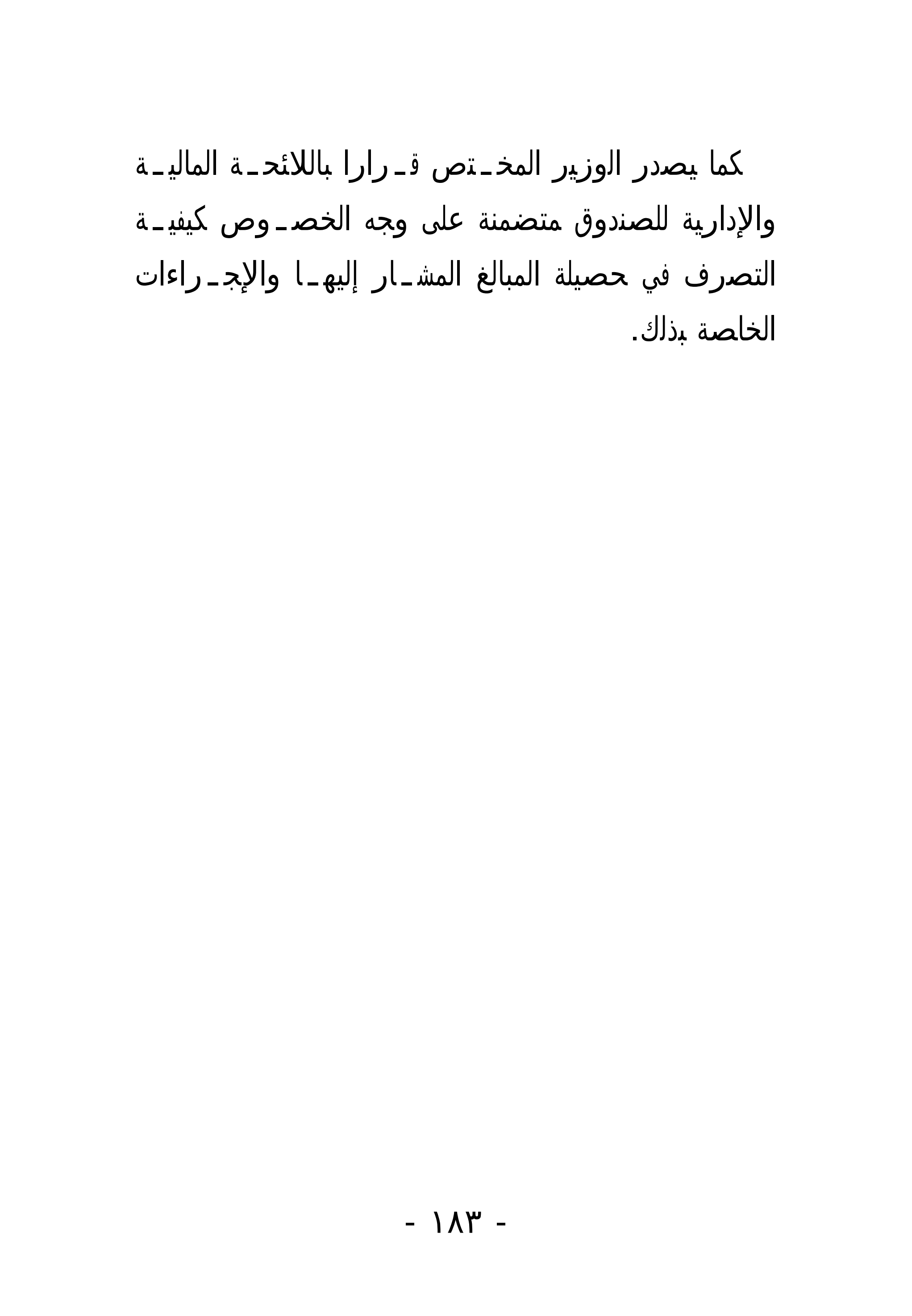
مادة (٢٢٣):

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي.

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها، والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها.



كما يصدر الوزير المختص قرارا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك.

الباب الخامس

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة (٢٢٤):

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:

١- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشأة يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية، والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسية والعلوم وغيرها، ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته، ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن

القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة (٢٢٥):

يكون لأفراد جهاز التفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

أ- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل.

ب- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

ج- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

د- الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

هـ- الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التـي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

و- الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطـرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهـاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بـإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالـة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشـأة أو صـحة العمـال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصـادر بـالإغلاق أو الإيقـاف بـالطرق الإدارية.

وتصدر الجهة المشار إليهـا الأمـر بإلغـاء الإغـلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة (٢٢٦):

يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصـحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السـلامة والصحة المهنية وبيئـة العمـل تطبيقًـا لأحكـام القـوانين والقرارات المنظمة لها.

الباب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة

المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة (٢٢٧):

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات، وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن.

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، ووضع القواعد والاحتياطيات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.

مادة (٢٢٨):

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً

فأكثر بموافاة مديري القوى العاملـة المختصـة بإحصـائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكـام هـذا الباب بأخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسـيم يقـع بالمنشأة، وذلك خلال أربع وعشرين سـاعة مـن وقـوع، ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التي تستخدم لهـذا الغرض.

الباب السابع

أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الاستشارية

مادة (٢٢٩):

يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

مادة (٢٣٠):

يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة.

ويراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قـرار مـن الـوزير المختص.

مادة (٢٣١):

تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنـة استشارية للسلامة والصحة المهنية، وتـأمين بيئـة العمـل برئاسة المحافظ.

وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة، وعددا متساويا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة، وعددا من ذوي الخبرة ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان، ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص.

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٣٢):

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكـام هـذا القـانون والقرارات الصادرة تنفيذًا له، والذين يصدر بتحديدهم قـرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورية الضبط القضائي بالنسبة للجـرائم التـي تقـع فـي دوائـر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينًـا أمـام الـوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سرا من أسرار العمل، أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.

مادة (٢٣٣):

يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمـل وتفتيشـها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة لـه، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المسـتندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً، وفي غير أوقات العمل الرسمية للقـائمين به والمكافآت التي تستحق لهم.

مادة (٢٣٤):

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفـذة له، وأن يقدموا لهم المسـتندات والبيانـات اللازمـة لأداء مهمتهم.

مادة (٢٣٥):

على أصحاب الأعمال أو من ينـوب عـنهم الاسـتجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إلـيهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التـي يحددونها.

مادة (٢٣٦):

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

الباب الثاني

العقوبات

مادة (٢٣٧)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قـانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المـواد التاليـة عن الجرائم المشار إليها فيها.

مادة (٢٣٨):

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المـادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها، ولا تجاوز مائة جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الـذين وقعـت فـي شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٣٩):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكـام الفقـرتين الأولـى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عـن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

مادة (٢٤٠):

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المـادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيـه، ولا تجـاوز خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعـت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤١):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القـرارات الوزاريـة المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامـة لا تقـل عـن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنيه، وتتعـدد الغرامـة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمـة، وتضـاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤٢):

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجـاوز سـنة، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه، ولا تجاوز عشـرين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحـدى الجرائم الآتية:

١- مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمال داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

٢- تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

٣- مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون، أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو بأية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة.

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب لجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة.

مادة (٢٤٣):

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون، أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذًا لها.

مادة (٢٤٤):

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة، وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه.

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (٣) من

المادة (٢٢) من هذا القانون، وتتبع القواعد المقررة للتنفيـذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

مادة (٢٤٥):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثـاني مـن الباب الأول من الكتاب الثاني؛ بشأن تنظيم عمـل الأجانـب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذًا لذلك بغرامة لا تقل عـن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

وتعدد الغرامة بتعدد العمال الـذين وقعـت فـي شـأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤٦):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عـن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعـت فـي شـأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤٧):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشـأة بغرامـة لا تقل عن مائة جنيه، ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد (٣٣، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقـرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعـت فـي شـأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤٨):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف أيا من أحكام المواد (٧٣) فقرة ثانية، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠١، ١٠٢) من هذا القـانون والقـرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عـن خمسـمائة جنيـه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتعدد الغرامة بتعدد العمال الـذين وقعـت فـي شـأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٤٩):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف أيا من أحكام المواد (٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ١٣٩، ١٤٠، ١٤٢، ١٤٤) مـن هـذا القـانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الـذي وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٥٠):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف أيا من أحكـام المـواد (١١٠، ١١١، ١١٣، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٣، ١٢٤، ١٢٦، ١٢٧، ١٣٠) مـن هـذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عـن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعـت فـي شـأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العودة.

مادة (٢٥١):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٣٥، ١٣٦، ١٣٧، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسـمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.

وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبا بإغلاق المنشأة.

مادة (٢٥٢):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٤٩، ١٥٠، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقـل عـن مـائتي جنيـه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

مادة (٢٥٣):

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

مادة (٢٥٤):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تقل ولا تجاوز ألفي جنيه، وتتعـدد الغرامـة

بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٥٥):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (١٩٧، ١٩٨، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تجاوز ألف جنيه.

مادة (٢٥٦):

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذًا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشـأة مسـئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاة بالعقوبات الماليـة إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

مادة (٢٥٧):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عـن المنشـأة الـذي يخالف أيا من أحكام المـادتين (٢٣٤)، (٢٣٥) مـن هـذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجـاوز ألـف جنيه.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ [١]

بتعديل بعض أحكام قانون العمل

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

---

[1] الجريدة الرسمية – العدد ٢٢ (تابع) في ٢ يونيه سنة ٢٠٠٥.

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانوني الآتي نصه، وقد أصدرناه:

المادة الأولى:

تستبدل بنصوص المواد ٧٠، ٧١، ٧٢، ٢٤٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ النصوص التالية:

مادة (٧٠):

"إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا

سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه."

مادة (٧١):

"تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعينة لجان ذات اختصاص قضائي من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقًا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

ويكون انعقاد اللجنة صحيحا بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها.

وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها.

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصـل العامـل خـلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلـب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وبأن يـؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله؛ اعتبر ذلك فصلاً تعسفيا يستوجب التعويض طبقًا للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقـت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه، وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذًا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قـد يحكم له به، أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نـص خـاص أحكـام قـانوني المرافعات، والإثبات في المواد المدنية والتجارية."

مادة (٧٢):

"يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضـرين وفـي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها.

ويكون قرار اللجنة مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عـن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الاستئنافية المختصة وفقًا لأحكـام قـانون المرافعات المدنية والتجارية."

مادة (٢٤٨):

"ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشـأة الـذي يخالف أيا من أحكام المواد ٧٣ (فقرة ثانية)، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢ مـن هـذا القـانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسـمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتحدد الغرامة بتعـدد العمـال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة المواد."

المادة الثانية:

ينشر القانون الجديد بالجريدة الرسمية، ويعمل بـه مـن اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فـي ٢٤ ربيـع الآخـر سـنة ١٤٢٦هـ الموافق أول يونيه سنة ٢٠٠٤م.

حسني مبارك